Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (peti senat)

z dne 30. aprila 2015*

„Predhodno odločanje — Socialna politika — Kolektivni odpusti — Direktiva 98/59/ES — Člen 1(1), prvi pododstavek, (a) — Pojem ‚podjetje [obrat]' — Podrobna pravila za izračun števila odpuščenih delavcev"

V zadevi C-80/14,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Združeno kraljestvo) z odločbo z dne 5. februarja 2014, ki je prispela na Sodišče 14. februarja 2014, v postopku

Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW),

B. Wilson

proti

WW Realisation 1 Ltd, v stečaju,

Ethel Austin Ltd,

Secretary of State for Business, Innovation and Skills,

SODIŠČE (peti senat),

v sestavi T. von Danwitz, predsednik senata, C. Vajda, A. Rosas, E. Juhász (poročevalec) in D. Šváby, sodniki,

generalni pravobranilec: N. Wahl,

sodni tajnik: I. Illéssy, administrator,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 20. novembra 2014,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

— za Union of Shop Distributive and Allied Workers (USDAW) in B. Wilson D. Rose, QC, in I. Steele, barrister, po pooblastilu M. Cain, solicitor,

— za vlado Združenega kraljestva L. Christie, agent, skupaj s T. Wardom, QC, in J. Holmesom, barrister,

* Jezik postopka: angleščina.

— za špansko vlado L. Banciella Rodríguez-Miñón in M. J. García-Valdecasas Dorrego, agenta,

— za madžarsko vlado M. Fehér, G. Koós in A. Pálfy, agenti,

— za Evropsko komisijo J. Enegren, R. Vidal Puig in J. Samnadda, agenti,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalnega pravobranilca na obravnavi 5. februarja 2015

izreka naslednjo

Sodbo

1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago člena 1(1), prvi pododstavek, (a) Direktive Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 3, str. 327).

2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW) in B. Wilson na eni strani in WW Realisation 1 Ltd v stečaju (v nadaljevanju: Woolworths) na drugi strani ter med USDAW na eni strani in Ethel Austin Ltd (v nadaljevanju: Ethel Austin) ter Secretary of State for Business, Innovation and Skills (državni sekretar za podjetništvo, inovacije in usposabljanje, v nadaljevanju: državni sekretar za podjetništvo), glede zakonitosti odpovedi delovnih razmerij s strani družb Woolworths in Ethel Austin. Državni sekretar za podjetništvo je vstopil v postopek v glavni stvari predvsem zato, ker bi moral, če bi bilo družbama Woolworths ali Ethel naloženo, naj plačata varstvene odškodnine in tega ne bi mogli storiti, delavcem, ki bi to zahtevali, plačati odškodnino v znesku, do katerega je po mnenju državnega sekretarja delavec upravičen iz naslova te terjatve, in to do zakonsko določene zgornje meje.

Pravni okvir

Pravo Unije

3 Iz uvodne izjave 1 Direktive 98/59 je razvidno, da je bila z njo konsolidirana Direktiva Sveta 75/129/EGS z dne 17. februarja 1975 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti (UL L 48, p. 29).

4 V skladu z uvodno izjavo 2 Direktive 98/59 je pomembno delavcem v primeru kolektivnih odpustov zagotoviti boljše varstvo ter pri tem upoštevati potrebe po uravnoteženem ekonomskem in socialnem razvoju v Evropski uniji.

5 V uvodnih izjavah 3 in 4 te direktive je navedeno:

„(3) ker se v državah članicah, kljub okrepljenemu zbliževanju, veljavni predpisi glede dejanske ureditve in postopkov pri takih odpustih ter glede ukrepov za ublažitev posledic odpustov za delavce še vedno razlikujejo;

(4) ker lahko te razlike neposredno vplivajo na delovanje notranjega trga.“

6 V uvodni izjavi 7 te direktive je poudarjena potreba po spodbujanju približevanja zakonodaj držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti.

7 Člen 1 navedene direktive, naslovljen „Opredelitev pojmov in področje uporabe“, določa:

„1. V tej direktivi pomeni:

(a) ‚kolektivni odpust‘ odpust s strani delodajalca zaradi enega ali več razlogov, ki niso povezani s posameznimi delavci, če je, odvisno od odločitve države članice, število odpuščenih delavcev:

(i) ali v obdobju 30 dni:

— najmanj 10 v podjetjih [obratih], ki običajno zaposlujejo več kakor 20 in manj kakor 100 delavcev,

— najmanj 10 % vseh delavcev v podjetjih [obratih], ki običajno zaposlujejo najmanj 100 in manj kakor 300 delavcev,

— najmanj 30 v podjetjih [obratih], ki običajno zaposlujejo 300 ali več delavcev,

(ii) ali v obdobju 90 dni najmanj 20, ne glede na število delavcev, običajno zaposlenih v podjetju [obratu];

[…]

Pri izračunavanju števila odpustov, kakor jih predvideva pododstavek 1, točka (a), se prenehanje pogodbe o zaposlitvi na pobudo delodajalca zaradi enega ali več razlogov, ki niso povezani s posameznim zadevnim delavcem, šteje kot odpust, če gre za najmanj pet odpustov.

2. Ta direktiva se ne uporablja za:

(a) kolektivne odpuste delavcev, ki imajo sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas ali za posebne naloge, razen če pride do takih odpustov pred iztekom določenega datuma ali izpolnitve takih pogodb;

[…]“

8 Člen 2 Direktive 98/59 določa:

„1. Kadar delodajalec predvideva kolektivno odpuščanje delavcev, mora pravočasno začeti posvetovanja s predstavniki delavcev, zato da doseže sporazum.

2. Posvetovanja morajo zajeti vsaj možnosti in načine, kako se izogniti kolektivnim odpustom ali zmanjšati število prizadetih delavcev in kako ublažiti posledice, tako da se uporabijo spremljajoči socialni ukrepi, usmerjeni med drugim na prezaposlitev ali preusposabljanje odpuščenih delavcev.

[…]

3. Da delodajalec predstavnikom delavcev omogoči dajanje konstruktivnih predlogov, jim mora med pogajanji pravočasno:

(a) zagotoviti vse relevantne podatke in

(b) jih v vsakem primeru pisno obvestiti o:

(i) razlogih za načrtovano odpuščanje;

(ii) številu kategorij delavcev, ki jih bo odpustil;

(iii) številu in kategorijah običajno zaposlenih delavcev;

(iv) obdobju, v katerem bo izvedel načrtovane odpuste;

(v) predlaganih merilih za izbor delavcev, ki jih bo odpustil, če ima po nacionalni zakonodaji in/ali praksi to pristojnost;

(vi) načinu izračunavanja odpravnin, ki niso določene v nacionalni zakonodaji in/ali praksi.

Delodajalec predloži pristojnim organom javne oblasti kopijo pisnega obvestila, ki vsebuje vsaj podatke iz prvega pododstavka, točke (b) podtočke (i) do (v).

[…]“

9 Člen 3(1) te direktive določa:

„Delodajalci morajo uradno pisno obvestiti pristojni organ javne oblasti o načrtovanih kolektivnih odpustih.

[…]

To obvestilo mora vsebovati vse pomembne podatke o načrtovanih kolektivnih odpustih in o posvetovanju s predstavniki delavcev, kakor je določeno v členu 2, predvsem pa razloge za odpuščanje, število delavcev, ki bodo odpuščeni, število običajno zaposlenih in obdobje, v katerem bodo odpusti izvedeni.“

10 Člen 4(1) in (2) te direktive določa:

„1. Načrtovani kolektivni odpusti, o katerih je uradno obveščen pristojni organ javne oblasti, se lahko izvedejo šele po preteku 30 dni od uradnega obvestila iz člena 3(1), brez vpliva na katera koli določila, ki urejajo individualne pravice glede pisne odpovedi zaposlitve.

Države članice lahko pooblastijo pristojni organ, da skrajša obdobje iz prejšnjega pododstavka.

2. Obdobje iz odstavka 1 uporabi pristojni organ javne oblasti za reševanje težav, ki izhajajo iz načrtovanih kolektivnih odpustov.“

11 Člen 5 navedene direktive določa:

„Ta direktiva ne vpliva na pravico držav članic, da uporabijo ali sprejmejo zakone in druge predpise, ki so za delavce ugodnejše, ali da spodbujajo ali omogočajo uporabo kolektivnih pogodb, ki so za delavca ugodnejše.“

Pravo Združenega kraljestva

12 Konsolidirani zakon iz leta 1992 o sindikatih in delovnih razmerjih (Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, v nadaljevanju: TULRCA) je bil namenjen izpolnitvi obveznosti, ki jih Združenemu kraljestvu nalaga Direktiva 98/59.

13 Člen 188(1) TULRCA določa:

„Kadar delodajalec namerava odpustiti kot presežnih 20 ali več delavcev v enem obratu v obdobju 90 dni ali manj, se mora o odpustih posvetovati z vsemi osebami, ki so zakoniti predstavniki katerega koli od zaposlenih, na katere se lahko nanašajo nameravani odpusti ali se lahko nanašajo ukrepi, sprejeti v zvezi s temi odpusti.“

14 Člen 189(1) TULRCA določa, da če delodajalec med drugim ne izpolni ene od obveznosti, ki zadevajo to posvetovanje, lahko pri Employment Tribunal (delovno sodišče) zadevni sindikat v primeru neizpolnitve, ki zadeva predstavnike sindikata, v vsakem primeru pa vsak delavec, ki ga zadeva ta neizpolnitev, ali vsak delavec, ki je odpuščen iz poslovnih razlogov, na tej podlagi vloži tožbo. Če je tožba utemeljena, se lahko na podlagi člena 189(2) TULRCA kot nadomestilo naloži plačilo „varstvene“ odškodnine (*protective award*).

15 Člen 189(3) TULRCA določa, da je varstvena odškodnina odškodnina delavcem, ki so bili odpuščeni iz poslovnih razlogov ali se jih iz poslovnih razlogov namerava odpustiti in v zvezi z odpustom ali nameravanim odpustom katerih delodajalec med drugim ni izpolnil ene od obveznosti glede posvetovanja.

16 Člen 190(1) TULRCA določa, da kadar se dosodi varstvena odškodnina, ima vsak do nje upravičen delavec načeloma pravico do tega, da mu delodajalec za varstveno obdobje izplača nadomestilo.

17 Člen 192(1) TULRCA določa, da lahko delavec, ki je upravičen do varstvene odškodnine, vloži tožbo pri Employment Tribunal, ker mu delodajalec ni plačal celotnega nadomestila, dolgovanega kot varstveno odškodnino, ali njegovega dela. Če se ugotovi, da je taka tožba utemeljena, to sodišče v skladu s členom 192(3) TULRCA delodajalcu naloži, naj tožeči stranki plača znesek nadomestila, ki mu ga dolguje.

18 Del 12 zakona iz leta 1996 o pravicah delavcev (Employment Rights Act 1996, v nadaljevanju: ERA) je bil namenjen izpolnitvi obveznosti, ki jih Združenemu kraljestvu nalaga Direktiva 2008/94/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 22. oktobra 2008 o varstvu delavcev v primeru plačilne nesposobnosti delodajalca (UL L 283, str. 36).

19 Člen 182 ERA določa:

„Če delavec pri [pristojnem] državnem sekretarju vloži pisno zahtevo in ta ugotovi:

(a) da je delavčev delodajalec postal insolventen,

(b) da je bila delavcu pogodba o zaposlitvi odpovedana in

(c) da je bil delavec na upoštevni datum upravičen do plačila celotne terjatve iz dela XII [ERA], ali njenega dela,

državni sekretar delavcu v skladu s členom 186 iz National Insurance Fund (nacionalni jamstveni sklad) izplača znesek, do katerega je po njegovem mnenju ta delavec upravičen glede na terjatev.“

20 Člen 183 zadeva okoliščine, v katerih je delodajalec postal insolventen.

21 Na podlagi člena 184(1)(a) ERA terjatve iz dela 12 ERA zajemajo vsako dolgovano plačo za enega ali več tednov (največ osem).

22 Člen 184(2) ERA določa, da se nadomestila iz naslova varstvene odškodnine, ki pripada na podlagi člena 189 TULRCA, štejejo za dolgovano plačo.

23 Člen 188 ERA določa, da lahko oseba, ki je vložila zahtevo za plačilo v skladu s členom 182 ERA, vloži tožbo pri Employment Tribunal, če državni sekretar za podjetništvo ni izvedel tega izplačila ali je njegovo izplačilo manjše od zneska, ki bi moral biti plačan. Če to sodišče ugotovi, da bi moral državni sekretar za podjetništvo izvesti izplačilo v skladu s členom 182, izda temu ustrezno odločbo in določi znesek, ki ga je treba izplačati.

Spor o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

24 Družbi Woolworths in Ethel Austin sta bili dejavni v sektorju velikih trgovcev na drobno na nacionalnem ozemlju in sta upravljali verigo prodajaln pod imenoma Woolworths in Ethel Austin. Ker sta ti družbi postali insolventni, je bila nad njima začeta prisilna poravnava, kar je privedlo do sprejetja programov razreševanja presežnih delavcev, ki sta zadevala več tisoč delavcev v celotnem Združenem kraljestvu.

25 V tem kontekstu je USDAW kot sindikat zoper ti družbi vložil tožbe pri Employment Tribunal, Liverpool, in Employment Tribunal, London Central, v imenu in za račun več tisoč svojih članov, nekdanjih zaposlenih teh družb, ki so bili odpuščeni iz poslovnih razlogov.

26 USDAW ima v Združenem kraljestvu več kot 430.000 članov, ki opravljajo zelo različne poklice.

27 B. Wilson je bila zaposlena v eni od prodajaln verige Woolworths, in sicer v St Ivesu, Cornwall, in je bila predstavnik USDAW v nacionalnem forumu zaposlenih (tako imenovan Colleague Circle), ki ga je ustanovil Woolworths za obravnavanje različnih vprašanj, med drugim glede posvetovanja pred kolektivnimi odpusti.

28 USDAW in B. Wilson sta predlagala, naj se delodajalcema naloži plačilo varstvene odškodnine v korist odpuščenih delavcev, ker pred sprejetjem programa razreševanja presežnih delavcev ni bil izveden postopek posvetovanja, ki ga določa TULRCA.

29 V skladu z upoštevnimi določbami ERA bi v primeru, da bi bilo družbama Woolworths ali Ethel Austin naloženo, naj plačata varstvene odškodnine in tega ne bi mogli storiti, delavec lahko zahteval to plačilo od državnega sekretarja za podjetništvo, ki bi moral to odškodnino ob upoštevanju zakonske zgornje meje izplačati kot dolgovane plače. Če ta državni sekretar ne bi plačal te odškodnine, bi mu Employment Tribunal to na zahtevo zadevnega delavca sodno naložilo.

30 Z odločbama z dne 2. novembra 2011 oziroma 18. januarja 2012 sta Employment Tribunal, Liverpool, in Employment Tribunal, London Central, nekaterim odpuščenim delavcem družb Woolworths in Ethel Austin prisodili varstveno odškodnino. Vendar pa približno 4500 nekdanjim delavcem ta odškodnina ni bila priznana, ker so bili zaposleni v obratih z manj kot 20 delavci, pri čemer se je vsaka prodajalna štela za ločen obrat.

31 USDAW in B. Wilson sta zoper ti odločbi pri Employment Appeal Tribunal (višje delovno sodišče) vložila pritožbi, to pa je z odločbo z dne 30. maja 2013 razsodilo, da je treba za to, da bo razlaga člena 188(1) TULRCA skladna z Direktivo 98/59, črtati besede „v enem obratu“ v skladu z obveznostjo, ki jo nacionalnemu sodišču nalaga sodba Marleasing (C-106/89, EU:C:1990:395), v skladu s katero mora sodišče svoje nacionalno pravo razlagati glede na besedilo in namen direktive. To sodišče je tudi odločilo, da se lahko USDAW in B. Wilson sklicujeta na neposredni učinek pravic iz Direktive 98/59, saj je bil državni sekretar za podjetništvo stranka v sporu, ter da mora ta varstvene odškodnine izplačati vsem delavcem. Iz te odločbe je tudi razvidno, da obveznost predhodnega posvetovanja velja, če delodajalec načrtuje odpustitev 20 ali več delavcev iz poslovnih razlogov v obdobju do 90 dni, ne glede na to, v katerih obratih so ti dejansko zaposleni.

32 V teh okoliščinah je državni sekretar za podjetništvo zahteval, da se mu dovoli vložiti pritožbo pri predložitvenem sodišču, Employment Appeal Tribunal pa je temu predlogu ugodilo s sklepom z dne 26. septembra 2013.

33 Predložitveno sodišče navaja, da med strankami iz postopka v glavni stvari ni sporno, da se je Združeno kraljestvo pri prenosu Direktive odločilo za možnost iz člena 1(1), prvi pododstavek, (a)(ii).

34 To sodišče navaja, da sta USDAW in B. Wilson pred njim zatrjevala, da pojem „kolektivni odpust“ iz člena 1(1), prvi pododstavek, (a)(ii) Direktive 98/59 ne sme biti omejen na položaj, ko je v obdobju 90 dni odpuščenih najmanj 20 delavcev v posameznem obratu, ampak zajema položaj, v katerem je v obdobju 90 dni odpuščenih najmanj 20 delavcev, zaposlenih pri istem delodajalcu, ne glede na število delavcev v zadevnih obratih, torej obratih, na katere se nanašajo ta odpuščanja.

35 Podredno USDAW in B. Wilson navajata, da tudi če je treba to določbo Direktive 98/59 razlagati tako, da se nanaša na najmanj 20 delavcev, odpuščenih v posameznem obratu, je treba „podjetje [obrat]“ razlagati tako, da zajema celotno poslovno dejavnost, ki jo izvajata družba Woolworths ali družba Ethel Austin. Obrat naj bi namreč predstavljal celotno poslovno dejavnost.

36 Po mnenju USDAW in B. Wilson bi stališče, da vsaka prodajalna pomeni obrat v smislu te določbe, privedlo do samovoljnih in nepravičnih posledic v položaju, kot je v obravnavanem primeru, v katerem posamezni velik trgovec na drobno, ki ima verigo prodajaln, skoraj v celoti preneha poslovati, tako da odpusti veliko delavcev, zaposlenih v raznih prodajalnah, pri čemer je v nekaterih zaposlenih 20 ali več delavcev, v nekaterih pa manj kot 20 delavcev. V takem položaju naj ne bi bilo razumne podlage za to, da bi se delavcem, ki so zaposleni v večji prodajalni, priznala pravica do posvetovanja pred njihovim kolektivnim odpuščanjem, delavcem, ki so zaposleni v manjši prodajalni, pa se tega ne bi priznalo.

37 USDAW in B. Wilson tudi menita, da bi taka razlaga Direktive 98/59, ker so vsi delavci, ne glede na prodajalno, v kateri so zaposleni, vključeni v isti načrt kolektivnega odpuščanja in ker je cilj Direktive 98/59 krepiti varstvo delavcev, delodajalce spodbudila k temu, da svoje dejavnosti razdrobijo tako, da se izognejo obveznostim, ki jih ta direktiva določa.

38 USDAW in B. Wilson ocenjujeta, da ker je državni sekretar za podjetništvo v skladu z Direktivo 2008/94 odgovoren za plačilo varstvenih odškodnin, se lahko zoper njega sklicujeta na učinke Direktive 98/59 na podlagi načela vertikalnega neposrednega učinka, ki ga ima ta direktiva.

39 Pred predložitvenim sodiščem je državni sekretar za podjetništvo ob sklicevanju na sodbi Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) in Athinaïki Chartopoïïa (C-270/05, EU:C:2007:101) navajal, da pojem „podjetje [obrat]“ v smislu člena 1(1)(a)(ii) Direktive 98/59 pomeni enoto, kamor so zadevni delavci razporejeni, da opravljajo svoje delo, in da je treba temu pojmu pripisati enak obseg, kot ga ima v smislu člena 1(1)(a)(i) direktiv 75/129 in 98/59.

40 Državni sekretar za podjetništvo je navedel, da bi zakonodajalec Unije, če bi želel, da se omenjeni člen 1(1)(a)(ii) nanaša na vse delavce, zaposlene pri nekem delodajalcu, uporabil drugo besedo, kot je npr. „podjetje“ ali „delodajalec“, ne pa „obrat“.

41 Iz tega naj bi izhajalo, da če je odpuščenih 19 delavcev obrata, ni podan „kolektivni odpust“ v smislu Direktive 98/59, če je odpuščenih 20 delavcev, pa veljajo pravice, ki jih zagotavlja ta direktiva.

42 V teh okoliščinah je Court of Appeal (England and Wales) (Civil Division) [Pritožbeno sodišče (Anglija in Wales) (Civilni oddelek)] prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ti vprašanji:

„1. (a) Ali se besedna zveza ‚najmanj 20' iz člena 1(1)(a)(ii) Direktive 98/59 nanaša na število odpustov v vseh obratih delodajalca, v katerih pride do teh odpustov v obdobju 90 dni, ali se nanaša na število odpustov v vsakem posameznem obratu?

(b) Če se člen 1(1)(a)(ii) te direktive nanaša na število odpustov v posameznem obratu, kako je treba razlagati pojem ‚podjetje [obrat]'? Natančneje, ali je treba pojem ‚podjetje [obrat]' razlagati tako, da pomeni celotno zadevno podjetje za prodajo na drobno, ker je enotna ekonomska poslovna enota, ali tisti del podjetja, v katerem se namerava odpuščati, in ne obrat, v katerega je delavec razporejen, da opravlja svoje delo, kot je vsaka posamezna prodajalna?

2. Ali se lahko zadevna država članica, če delavec predlaga, naj se zasebnemu delodajalcu naloži plačilo varstvene odškodnine, sklicuje na to ali zatrjuje, da Direktiva 98/59 ne podeljuje pravic z neposrednim učinkom proti delodajalcu v okoliščinah, v katerih:

(a) bi moral zasebni delodajalec, ker se ni posvetoval v skladu z Direktivo, delavcu izplačati varstveno odškodnino, če bi država članica pravilno prenesla to direktivo; in

(b) bi morala država članica ob upoštevanju katerih koli omejitev odgovornosti, naloženih jamstveni ustanovi države članice v skladu s členom 4 Direktive 2008/94, ker je ta delodajalec insolventen, v primeru, v katerem se zasebnemu delodajalcu naloži plačilo varstvene odškodnine, ki je ta ne izplača, in se pri državi članici vloži zahteva za izplačilo te odškodnine, delavcu izplačati tako odškodnino v skladu z nacionalnimi predpisi, s katerimi je bila prenesena ta direktiva?"

Vprašanji za predhodno odločanje

43 S prvim vprašanjem predložitven sodišče v bistvu sprašuje, ali je treba pojem „podjetje [obrat]" iz člena 1(1), prvi pododstavek, (a)(ii) Direktive 98/59 razlagati enako kot pojem „podjetje [obrat]" iz točke (a)(i) istega odstavka in ali je treba člen 1(1), prvi pododstavek, (a)(ii) Direktive 98/59 razlagati tako, da nasprotuje nacionalni ureditvi, ki predpisuje obveznost obveščanja delavcev in posvetovanja z njimi v primeru odpustitve vsaj 20 delavcev posameznega obrata podjetja v obdobju 90 dni, ne pa, če kumulativno število odpovedi delovnih razmerij v vseh ali nekaterih obratih podjetja v istem obdobju doseže ali preseže prag 20 delavcev.

44 Kot je razvidno iz predložitvene odločbe in stališč, predloženih Sodišču, se je Združeno kraljestvo pri prenosu Direktive 98/59 odločilo za prag, ki sproži njeno uporabo, iz člena 1(1), prvi pododstavek, (a)(ii) te direktive. Na podlagi nacionalnega prava, ki se uporabi, mora delodajalec, kadar namerava v obdobju 90 dni ukiniti vsaj 20 delovnih mest v obratu, izvesti postopek obveščanja delavcev in posvetovanja z njimi v zvezi s tem načrtom.

45 Glede tega je treba najprej ugotoviti, da je v skladu s sodno prakso Sodišča pojem „podjetje [obrat]", ki ni opredeljen v Direktivi 98/59, pojem prava Unije in ga ni mogoče opredeliti s sklicevanjem na zakonodaje držav članic (glej v tem smislu sodbo Rockfon, C-449/93, EU:C:1995:420, točka 25). V zvezi z njim je torej treba sprejeti samostojno in enotno razlago v pravnem redu Unije (glej v tem smislu sodbo Athinaïki Chartopoïïa, C-270/05, EU:C:2007:101, točka 23).

46 Sodišče je že razlagalo pojem „podjetje [obrat]" ali „podjetja [obrati]" iz člena 1(1), prvi pododstavek, (a) Direktive 98/59.

47 V točki 31 sodbe Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) je Sodišče s sklicevanjem na točko 15 sodbe Botzen in drugi (186/83, EU:C:1985:58) ugotovilo, da je za delovno razmerje v bistvenem značilna vez med delavcem in delom podjetja, v katerem ta opravlja svoje delo. Zato je Sodišče v točki 32 sodbe Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) odločilo, da je treba pojem „podjetje [obrat]“ iz člena 1(1), prvi pododstavek, (a) Direktive 98/59 razlagati tako, da glede na okoliščine pomeni enoto, ki so ji delavci, ki jih odpoved delovnega razmerja zadeva, dodeljeni, da opravljajo svoje delo. Dejstvo, da ima zadevna enota upravo, ki bi lahko neodvisno izvajala kolektivna odpuščanja, ni bistveno za opredelitev pojma „podjetje [obrat]“.

48 Iz točke 5 sodbe Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) je razvidno, da se je Kraljevina Danska, v kateri je sodišče, ki je vložilo predlog za sprejetje predhodne odločbe v zadevi, v kateri je bila izrečena ta sodba, odločila za možnost iz člena 1(1)(a)(i) te direktive.

49 V sodbi Athinaïki Chartopoïïa (C-270/05, EU:C:2007:101) je Sodišče podalo dodatna pojasnila glede pojma „podjetje [obrat]“ zlasti s presojo iz točke 27 te sodbe, da lahko za namene uporabe Direktive 98/59 pojem „podjetje [obrat]“ v okviru podjetja med drugim pomeni drugo entiteto, ki je do neke mere trajna in stabilna, je namenjena opravljanju ene ali več določenih nalog ter ima skupino delavcev in tehničnih sredstev ter določeno organizacijsko strukturo, ki omogočajo izpolnitev teh nalog.

50 Z uporabo pojmov „druga entiteta“ in „v okviru podjetja“ je Sodišče pojasnilo, da sta pojma „podjetje“ in „podjetje [obrat]“ različna in da obrat običajno pomeni del podjetja. To pa ne izključuje tega, da sta v primeru, da podjetje nima več ločenih enot, obrat in podjetje eno in isto.

51 V točki 28 sodbe Athinaïki Chartopoïïa (C-270/05, EU:C:2007:101) je Sodišče presodilo, da ob upoštevanju tega, da se cilj Direktive 98/59 nanaša predvsem na socialno-ekonomske učinke, ki bi jih lahko povzročila kolektivna odpuščanja na lokalnem in socialnem področju, sporna enota ni nujno pravno samostojna niti ekonomsko, finančno, upravno ali tehnološko samostojna, da bi jo bilo mogoče opredeliti za „podjetje [obrat]“.

52 Tako je iz sodne prakse Sodišča razvidno, da kadar „podjetje“ obsega več enot, ki izpolnjujejo merila iz točk 47, 49 in 51 te sodbe, enota, ki so ji delavci, ki jih zadeva odpoved delovnega razmerja, dodeljeni, da opravljajo svoje delo, pomeni „podjetje [obrat]“ v smislu člena 1(1), prvi pododstavek, (a) Direktive 98/59.

53 Ta sodna praksa se uporabi za to zadevo.

54 Treba je ugotoviti, da ima pojem „podjetje [obrat]“ ali „podjetja [obrati]“ iz člena 1(1), prvi pododstavek, (a)(i) Direktive Sveta 98/59 enak pomen kot pojem „podjetje [obrat]“ ali „podjetja [obrati]“ iz člena 1(1), prvi pododstavek, (a)(ii) te direktive.

55 V zvezi s tem okoliščina, izpostavljena na obravnavi pred Sodiščem, da je v nekaterih jezikovnih različicah, in sicer, med drugim, angleški, španski, francoski in italijanski, pojem „podjetje [obrat]“ v množini, ni pomembno. V teh jezikovnih različicah je namreč pojem „podjetje [obrat]“ v množini tako v točki (a)(i) kot v točki (a)(ii) te določbe. Poleg tega, kot je v točki 53 sklepnih predlogov poudaril generalni pravobranilec, več drugih jezikovnih različic člena 1(1), prvi pododstavek, (a)(ii) Direktive 98/59 uporablja ta pojem v ednini, kar izključuje razlago, da se prag iz te slednje določbe uporablja za vsa/vse „podjetja [obrate]“ „podjetja“.

56 Možnost iz člena 1(1), prvi pododstavek, (a)(ii) Direktive 98/59 je, z izjemo razlike v obdobjih, v katerih pride do odpuščanj, vsebinsko enakovredna alternativa možnosti iz točke (a)(i) tega istega člena.

57 Noben element v besedilu člena 1(1), prvi pododstavek, (a) Direktive 98/59 ne nakazuje na to, da je treba pripisati različen pomen pojmoma „podjetje [obrat]“ ali „podjetja [obrati]“ iz istega odstavka tega člena.

58 V zvezi s tem je treba opozoriti, da v zadevi, v kateri je bila izrečena sodba Athinaïki Chartopoïïa (C-270/05, EU:C:2007:101), Sodišče ni obravnavalo ali se je Helenska republika odločila za možnost iz točke (a)(i) ali točke (a)(ii) člena 1(1), prvi pododstavek, Direktive 98/59. Izrek te sodbe se nanaša na člen 1(1)(a), brez razlikovanja med možnostma iz točke (a)(i) oziroma (a)(ii) te določbe.

59 Dejstvo, da zakonodajalec državam članicam da na izbiro možnosti iz člena 1(1), prvi pododstavek, (a)(i) in (ii) Direktive 98/59, kaže na to, da pojem „podjetje [obrat]“ ne more pomeniti nekaj čisto drugega, glede na to ali se zadevna država članica odloči za prvo ali drugo možnost, ki sta ji ponujeni.

60 Poleg tega bi bila tako velika razlika v nasprotju s potrebo po spodbujanju približevanja zakonodaj držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti, ki je poudarjena v uvodni izjavi 7 Direktive 98/59.

61 Kar zadeva vprašanje predložitvenega sodišča, in sicer, ali člen 1(1), prvi pododstavek, (a)(ii) Direktive 98/59 zahteva, da se upoštevajo odpuščanja v posameznem obratu, obravnavanem ločeno, bi razlaga, da pojem „podjetje [obrat]“ zahteva upoštevanje celotnega števila odpovedi delovnih razmerij v vseh obratih podjetja, sicer zagotovo znatno povečala število delavcev, ki so lahko deležni varstva iz Direktive 98/59, kar bi ustrezalo enemu od njenih ciljev.

62 Vendar je treba opozoriti, da cilj te direktive ni le zagotovitev boljšega varstva delavcev v primeru kolektivnih odpustov, temveč tudi zagotoviti primerljivo varstvo pravic delavcev v različnih državah članicah in uskladitev stroškov, ki jih pravila, s katerimi je urejeno to varstvo, povzročijo podjetjem v Uniji (glej v tem smislu sodbe Komisija/Združeno kraljestvo, C-383/92, EU:C:1994:234, točka 16; Komisija/Portugalska, C-55/02, EU:C:2004:605, točka 48, in Confédération générale du travail in drugi, C-385/05, EU:C:2007:37, točka 43).

63 Razlaga pojma „podjetje [obrat]“, kot je navedena v točki 61 te sodbe, pa bi bila v nasprotju s ciljem zagotoviti primerljivo varstvo pravic delavcev v vseh državah članicah in bi naložila zelo različne stroške podjetjem, ki morajo izpolniti obveznost obveščanja in posvetovanja na podlagi členov od 2 do 4 te direktive glede na to, za katero možnost bi se zadevna država članica odločila, kar bi bilo ravno tako v nasprotju s ciljem zakonodajalca Unije, in sicer, da so breme in stroški teh obveznosti v vseh državah članicah primerljivi.

64 Treba je dodati, da bi na podlagi te razlage na področje uporabe Direktive 98/59 spadale ne le skupina delavcev, ki jo zadeva kolektivno odpuščanje, temveč glede na okoliščine primera tudi le en sam delavec obrata – verjetno obrata, ki se nahaja v kraju, ki je ločen in oddaljen od drugih obratov istega podjetja – kar bi bilo v nasprotju s pojmom „kolektivni odpust“ v njegovem običajnem pomenu. Poleg tega bi odpoved delovnega razmerja temu edinemu delavcu sprožila postopka obveščanja in posvetovanja, ki sta predvidena v določbah Direktive 98/59, ki pa so določbe, ki niso prilagojene za tak posamični primer.

65 Kljub temu pa je treba opozoriti, da Direktiva 98/59 vzpostavlja minimalno varstvo v zvezi z obveščanjem delavcev in posvetovanjem z njimi v primeru kolektivnih odpustov (glej sodbo Confédération générale du travail in drugi, C-385/05, EU:C:2007:37, točka 44). V zvezi s tem je treba poudariti, da člen 5 te direktive državam članicam daje možnost, da uporabijo ali sprejmejo zakone in druge predpise, ki so za delavce ugodnejši, ali da spodbujajo ali omogočajo uporabo kolektivnih pogodb, ki so za delavca ugodnejše.

66 V okviru te možnosti člen 5 Direktive 98/59 med drugim državam članicam dopušča, da varstvo iz te direktive priznajo ne le delavcem podjetja [obrata] v smislu člena 1(1), prvi pododstavek, (a) te direktive, ki so bili ali bodo odpuščeni, temveč tudi vsem delavcem podjetja ali dela podjetja istega delodajalca, ki jih zadeva odpuščanje, tako da se pojem „podjetje [obrat]“ razume, kot da zajema vse ločene enote z delovnimi mesti tega podjetja ali tega dela podjetja.

67 Čeprav imajo države članice torej pravico, da sprejmejo za delavce ugodnejša pravila na podlagi člena 5 Direktive 98/59, pa jih veže samostojna in enotna razlaga pojma prava Unije, in sicer pojma „podjetje [obrat]“ iz člena 1(1), prvi pododstavek, (a)(i) in (ii) te direktive, kakor je razvidna iz točke 52 te sodbe.

68 Iz prej navedenega izhaja, da opredelitev iz člena 1(1), prvi pododstavek, (a)(ii) in (ii) Direktive 98/59 terja upoštevanje odpuščanj v posameznem obratu, obravnavanem ločeno.

69 Razlaga, ki je bila v sodni praksi Sodišča, na katero je opozorjeno v točkah 47, 49 in 51 te sodbe, dana za pojem „podjetje [obrat]“, je podkrepljena z določbami Direktive 2002/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. marca 2002 o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 219), katere člen 2(a) in (b) ravno tako vzpostavlja jasno razlikovanje med pojmoma „podjetje“ in „obrat“.

70 Konkretno je iz stališč, predloženih Sodišču, razvidno, da sta Employment Tribunals ob tem, da je do odpuščanj, ki so predmet postopka v glavni stvari, prišlo v okviru dveh velikih skupin za prodajo na drobno, ki svojo dejavnost izvajata prek prodajaln, ki se nahajajo v različnih krajih na celotnem nacionalnem ozemlju in ki v večini primerov zaposlujejo manj kot 20 delavcev, prodajalne, ki so jim bili dodeljeni odpuščeni delavci, štela za ločena „podjetja [obrate]“. Predložitveno sodišče preveri, ali je to glede na konkretne okoliščine zadeve iz postopka v glavni stvari podano v skladu s sodno prakso, navedeno v točkah 47, 49 in 51 te sodbe.

71 Zato je treba na prvo vprašanje odgovoriti, da je treba pojem „podjetje [obrat]“ iz člena 1(1), prvi pododstavek, (a)(ii) Direktive 98/59 razlagati enako kot pojem iz točke (a)(i) istega odstavka in da je treba člen 1(1), prvi pododstavek, (a)(ii) Direktive 98/59 razlagati tako, da ne nasprotuje nacionalni ureditvi, ki predpisuje obveznost obveščanja delavcev in posvetovanja z njimi v primeru odpustitve vsaj 20 delavcev posameznega obrata podjetja v obdobju 90 dni, ne pa, če kumulativno število odpovedi delovnih razmerij v vseh ali nekaterih obratih podjetja v istem obdobju doseže ali preseže prag 20 delavcev.

72 Ker preizkus Sodišča ni pokazal, da bi bilo pravo Združenega kraljestva, ki se obravnava v postopku v glavni stvari, v neskladju z Direktivo 98/59, odgovor na drugo vprašanje ni potreben.

Stroški

73 Ker je ta postopek za stranke v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški, priglašeni za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (peti senat) razsodilo:

Pojem „podjetje [obrat]“ iz člena 1(1), prvi pododstavek, (a)(ii) Direktive Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti je treba razlagati enako kot pojem iz točke (a)(i) istega odstavka.

Člen 1(1), prvi pododstavek, (a)(ii) Direktive 98/59 je treba razlagati tako, da ne nasprotuje nacionalni ureditvi, ki predpisuje obveznost obveščanja delavcev in posvetovanja z njimi v primeru odpustitve vsaj 20 delavcev posameznega obrata podjetja v obdobju 90 dni, ne pa, če kumulativno število odpovedi delovnih razmerij v vseh ali nekaterih obratih podjetja v istem obdobju doseže ali preseže prag 20 delavcev.

Podpisi